

Kepuasan Kerja Dalam Kalangan Guru Di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan (Tamil) Daerah Kulai

Shahrin Bin Hashim & Saraswathi Vani A/P Marappan

Fakulti Pendidikan

Universiti Teknologi Malaysia

Abstrak : Kajian ini dijalankan untuk meninjau tahap kepuasan kerja dalam kalangan guru Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil. Objektif kajian ini adalah untuk mengenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi pekerjaan sebagai guru, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyelia serta rakan sejawat. Kajian ini telah dijalankan ke atas 80 orang guru dari Sekolah Tamil di Daerah Kulai, Johor melalui kaedah soal selidik. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dengan menggunakan perisian Statistical Packages for Social Science version 11.5(SPSS) dalam bentuk kekerapan, peratusan dan nilai min. Hasil kajian didapati bahawa tahap kepuasan kerja bagi guru-guru dari Sekolah Tamil Daerah Kulai adalah pada tahap sederhana tinggi bagi aspek pekerjaan sebagai guru(3.38), peluang kenaikan pangkat(3.30), , serta penyelia(3.52) manakala tahap kepuasan kerja responden adalah tinggi bagi aspek rakan sejawat(3.88). Dari segi gaji pula tahap kepuasan adalah rendah (2.94) Selain itu, kajian ini juga mengemukakan beberapa cadangan sebagai panduan organisasi kajian serta kajian akan datang.

Katakunci : kepuasan kerja, guru, sekolah kebangsaan, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyelia, rakan sejawat

Pengenalan

Setiap pekerja mahukan kepuasan kerja bagi membolehkan mereka gembira semasa bekerja. Walaubagaimanapun persoalannya sekarang adakah setiap manusia mempunyai kepuasan bekerja, lebih-lebih lagi dengan keadaan persekitaran kerja yang bermacam ragam. Kepuasan kerja adalah kehendak naluri setiap individu yang bekerja. Ia akan mendorong kepada perasaan tanggungjawab dan penglibatan yang menyeluruh ke arah pencapaian matlamat kerjaya dan menyumbang ke arah kepentingan organisasi.

Sesebuah organisasi dan institusi memerlukan sumber untuk menghasilkan keluaran. Oleh itu di samping peralatan, kewangan, teknologi dan kekuatan tenaga manusia pada asasnya akan mempengaruhi operasi dan produktiviti sesuatu organisasi itu. Demi untuk mencapai objektif sesuatu organisasi itu, setiap individu mestilah memperolehi dan mengalami tingkat kepuasan kerja yang optimum demi untuk meningkatkan motivasi, moral dan prestasi kerja ke arah menghasilkan produktiviti yang tinggi.

Menurut Weisch dan Lavan dalam Abdullah (1999) tidak semua pekerja berpandangan positif terhadap pekerjaan yang mereka pilih. Mereka juga berkemungkinan mengalami kesan-kesan negatif semasa menjalankan tugas seperti mengalami tekanan perasan, kekecewaan, suasana yang menjemukan, kebimbangan, kepenatan, dan perasaan yang tidak menyeronokkan. Semua ini boleh merendahkan tahap kepuasan kerja mereka. Pihak majikan dapat membantu mereka menghindari perasaan sedemikian dengan menyediakan pelbagai keperluan yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Bidang keguruan juga turut mengalami arus perubahan sesuai dengan peredaran zaman. Pada suatu masa, guru sentiasa dianggap sebagai golongan yang boleh dijadikan pemimpin. Penghormatan masyarakat terhadap guru memang tinggi kerana mereka merupakan golongan yang berpengetahuan dan serba boleh. Sejak sekian lama, masyarakat menaruh harapan yang

tinggi terhadap profesion perguruan. Pada tahun-tahun 50-an hinggalah 70-an, guru amat dihormati dan mereka sanggup berkorban ibarat 'lilin membakar diri' yang bukan sahaja mendidik anak-anak, malah merupakan sumber maklumat utama masyarakat, penggerak masyarakat dan tunggak kekuatan Negara dalam Koo, Kee Peng (1989).

Pernyataan Masalah

Persekitaran pekerjaan memerlukan situasi yang memuaskan. Dengan demikian guru-guru perlu dimotivasikan untuk bekerja lebih rajin dan disamping mengelakkan mereka daripada perasaan dan sentimen tidak puas hati.

Oleh kerana itu tegasnya kajian ini akan mengenalpasti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam kalangan guru di Sekolah-Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil di Daerah Kulai dari aspek Pekerjaan sebagai guru (The job as a teacher), Peluang kenaikan pangkat (Promotion), Gaji/upah (Pay), Penyelia (Supervisor) dan Rakan sejawat (Co-workers).

Tujuan pengkaji membuat tinjauan mengenai kepuasan bekerja dalam kalangan guru sekolah jenis kebangsaan adalah untuk melihat sama ada guru yang mendapat latihan perguruan asas, yang berikrar akan melahirkan anak bangsa supaya menjadi warga yang berguna dan memilih kerja guru sebagai kerja hayat mendapat kepuasan yang diharapkan. Jika tidak, maka dari aspek apakah guru tidak mendapat kepuasan bekerja.

Objektif Kajian

Secara spesifik, objektif kajian ini adalah untuk:

- i) Menenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi pekerjaan sebagai guru.
- ii) Menenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi peluang kenaikan pangkat.
- iii) Menenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi gaji.
- iv) Menenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi penyelia.
- v) Menenal pasti tahap kepuasan kerja dari segi rakan sejawat.

Kepentingan kajian

Pernyataan dan jawapan dari persoalan-persoalan yang dikemukakan untuk kajian ini adalah penting kepada perkara-perkara berikut:

- a) Hasil dari kajian boleh menambahkan pengetahuan dan pengalaman kepada pengaji sendiri bukan sahaja dalam mengenalpasti kepuasan bekerja malah dapat melihat tahap perbezaan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang telah dipilih.
- b) Dapatan yang diperolehi dari kajian ini berupaya memberikan maklumat kepada Pegawai Pelajaran Daerah dalam mengenal pasti tahap kepuasan kerja di kalangan guru. Di samping itu prestasi kerja dan kualiti pengajaran guru dapat ditingkatkan.
- c) Akan melahirkan lebih banyak kajian berkaitan dengan kepuasan kerja.
- d) Hasil kajian ini boleh dijadikan sebagai panduan kepada guru-guru dan pendidik agar mereka dapat mengesan punca dan mengetahui langkah mengatasi masalah berkaitan kepuasan kerja mereka sendiri.
- e) Diharapkan dengan dapatan yang diperolehi, guru-guru akan membuat '*outreach*' bagi meningkatkan prestasi agar guru-guru bekerja dengan penuh dedikasi dan juga berusaha bersungguhsungguh bagi mengalakkan lagi guru-guru agar dapat bekerja dengan kepuasan yang tinggi dapat dibina atau dikekalkan.

- f) Secara ringkas kajian ini penting untuk pihak sekolah supaya dapat menanda aras kepuasan kerja. Ia juga penting kepada Pihak Jabatan Pelajaran Negeri sebagai maklumat serta tindakan sewajarnya. Selanjutnya kepada Kementerian Pelajaran Malaysia kepentingan wawasan pendidikan. Adalah diharapkan agar pihak di atas akan berusaha menambah baik dan mengemaskinikan perancangan terhadap guru-gurunya.
- g) Kajian ini juga penting kepada orang-orang perseorangan serta badanbadan khas yang berminat untuk membuat kajian atau rujukan selanjutnya. Ianya juga memberi garis panduan kepada pihak yang terlibat iaitu guru-guru SJK(T) daerah Kulai untuk mengubahsuaikan serta penambahbaikan perkhidmatan di Sekolah Jenis Kebangsaan Tamil, khususnya dari aspek kepuasan kerja.

Rekabentuk kajian

Kajian ini merupakan satu kajian secara tinjauan soal-selidik yang dijalankan ke atas 80 orang guru yang mengajar di lima buah Sekolah Tamil di Daerah Kulai. Alat kajian berbentuk soal selidik yang terdiri daripada dua bahagian iaitu bahagian A biodata subjek dan bahagian B yang menggandungi item-item yang mengukur kepuasan kerja. Item-item kajian berdasarkan teori Dua Faktor Herzberg.

Dengan menggunakan soal selidik ini penyelidik akan dapat melihat hubungan di antara dua pemboleh ubah yang berbeza yang ingin dikaji iaitu faktor demografi dan tahap kepuasan kerja bagi aspek-aspek yang ingin dikaji.

Kerangka model kajian ini terdiri daripada dua jenis pembolehubah iaitu pembolehubah bersandar dan pembolehubah bebas. Pembolehubah bersandar adalah kepuasan kerja. Manakala pembolehubah bebas merangkumi aspek-aspek gaji, penyeliaan, rakan sejawat, peluang kenaikan pangkat dan pekerjaan sebagai guru.

Pemboleh bersandar	Pembolehubah Bebas
Kepuasan Kerja	Gaji Penyelia Rakan sejawat Kenaikan Pangkat Pekerjaan sebagai guru

Rajah 1: Kerangka model kepuasan kerja.

Populasi Kajian

Populasi kajian ini ialah guru-guru lelaki dan perempuan yang terlatih di kelima-lima sekolah Tamil di Daerah Kulai. Seramai 80 orang guru terlatih dilibatkan dalam kajian ini. Guru Besar, guru penolong kanan dan guru-guru sandaran tidak terlatih tidak dilibatkan dalam kajian ini. Memandangkan bilangan guru di kelima-lima sekolah ini kurang maka semua guru dilibatkan sebagai responden dalam kajian ini.

Instrumen Kajian

Kajian ini menggunakan instrumen “Job Descriptive Index (JDI)” yang dibentuk oleh Smith, *et al.* (1975) dan diubahsuai mengikut kesesuaian selaras dengan objektif kajian yang digariskan. Instrumen JDI ini mempunyai ketekalan di antara 0.80 hingga 0.88. Kajian oleh Johnson, *et al.* (1982) menunjukkan indeks ketekalan instrumen 0.87 apabila menggunakan skala Likert. JDI digunakan untuk mengukur lima aspek kepuasan kerja iaitu pekerjaan sebagai guru, peluang kenaikan pangkat, gaji, penyelia dan rakan sejawat. JDI telah diterjemahkan oleh Ariffin (1971) kepada Bahasa Malaysia. Instrumen ini telah digunakan dengan meluas oleh beberapa pengkaji tempatan seperti Nerender Singh (1978), Zaiton (1982), Othman (1986), Selwendran (1989), Wong See Kean (1992), Abd. Samad (1995) dan Syed Shafeq (1997).

Jadual 1: Jumlah item dalam JDI

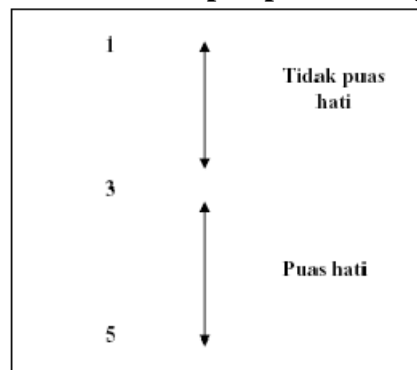
Aspek	Jumlah item
Pekerjaan sebagai guru	12 item
Peluang kenaikan pangkat	6 item
Gaji	8 item
Penyelia	16 item
Rakan sejawat	16 item
Jumlah	57 item

Bagi setiap item terdapat lima pilihan jawapan yang menunjukkan darjah pertsetujuan berbentuk likert. Singkatan bagi jawapan adalah seperti jadual berikut:

Jadual 2: Singkatan respond soal selidik

Respond	Singkatan
Sangat setuju	SS
Setuju	S
Tidak Pasti	TP
Tidak setuju	TS
Sangat tidak setuju	STS

Jadual 3: Tahap kepuasan kerja



Untuk menentukan tahap kepuasan kerja guru, nilai titik tengah akan diukur dan skor skala yang diperolehi. Skor yang melebihi nilai titik tengah iaitu 3.0 dan ke atas menunjukkan kepuasan kerja yang tinggi, sementara skor yang kurang daripada 3.0 menunjukkan kepuasan kerja yang rendah Khaleque & Rahman (1987).

Skor minima dan skor maksima bagi setiap faktor kerja ialah seperti jadual 4 berikut:

Jadual 4 : Skor minima dan maksima aspek kepuasan kerja

Aspek kerja	Minima	Maksima
Pekerjaan itu sendiri	12	60
Kenaikan pangkat	6	30
Gaji	8	40
Penyelia	16	80
Rakan sejawat	15	75
Jumlah	57	285

Analisis Data

Ho 1: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan.

Jadual 5 : Ujian – T menunjukkan perbezaan terhadap kepuasan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan

	N	Min	Sig.	Status Sig.
Pekerjaan sebagai guru	P = 14 L = 66	P = 3.53 L = 3.40	0.07	Ya
Peluang kenaikan pangkat	P = 14 L = 66	P = 2.84 L = 2.96	0.37	Tidak
Gaji	P = 14 L = 66	P = 3.21 L = 3.31	0.23	Tidak
Penyelia	P = 14 L = 66	P = 3.42 L = 3.54	0.60	Tidak
Rakan sejawat	P = 14 L = 66	P = 3.87 L = 3.89	0.30	Tidak

Jadual 5 menunjukkan ujian-T bagi kepuasan kerja mengikut guru lelaki dan guru perempuan.

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan bagi faktor Gaji, Peluang kenaikan pangkat, Penyelia & penilaian dan Rakan sejawat. Maka hipotesis nol di tolak.

Manakala terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja antara guru lelaki dan guru perempuan bagi faktor Pekerjaan sebagai guru, maka hipotesis nol diterima.

Ho 2: Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru mengikut kelulusan akademik.

Jadual 6 : Anova – Sehalu yang menunjukkan perbezaan terhadap kerja dalam kalangan guru mengikut kelulusan akademik

	F	Sig.	Status Sig.
Pekerjaan sebagai guru	0.31	0.81	Tidak
Peluang kenaikan pangkat	0.53	0.66	Tidak
Gaji	1.33	0.27	Tidak
Penyelia	0.63	0.59	Tidak
Rakan sejawat	0.77	0.51	Tidak

Jadual 6 menunjukkan Anova - Sehalu bagi kepuasan kerja dalam kalangan guru berbanding kelulusan akademik.

Tidak terdapat perbezaan yang signifikan terhadap kepuasan kerja dalam kalangan guru berbanding kelulusan akademik. Maka hipotesis nol di terima.

Perbincangan

Secara keseluruhannya, purata min bagi objektif kajian iaitu mengkaji tahap kepuasan bekerja dalam kalangan guru iaitu sebanyak 3.38 berada pada tahap sederhana tinggi.

Dengan ini para guru akan meningkatkan prestasi kerjaya diri mereka untuk terus berusaha dengan lebih bersungguh-sungguh pada masa akan datang agar kualiti pendidikan dan kecemerlangan di majukan bagi sektor pendidikan negara ini.

Selain itu, terdapat sebahagian besar responden bersetuju bahawa mereka berasa seronok berkerja. Kenyataan ini disokong oleh kajian yang dibuat oleh Mallilo (2007) di mana pekerja-pekerja mengakui secara umumnya kerja mereka menyeronokkan. Ini menunjukkan mungkin terdapat beberapa faktor yang menyebabkan mereka seronok bekerja. Sebagai pendidik, mereka harus sentiasa mempunyai perasaan seronok bekerja ini agar para pelajar juga tidak bosan untuk menerima pelajaran mereka. Responden juga mengaku bahawa mereka merasa selesa dengan kerja mereka. Sebanyak 60% responden yang menyokong pernyataan ini. Ia menggambarkan para guru ini sebenarnya memahami tugas mereka dengan baik. Maka mereka juga akan merasakan yang kerja mereka ini adalah satu kerja yang baik dan seterusnya akan menghasilkan kepuasan atas kerjaya yang mereka lakukan.

Perkara-perkara yang sedemikian juga yang mungkin menyebabkan sebahagian guru rasa letih dengan kerja mereka. Namun hanya 15.1% sahaja yang menyokong pernyataan ini. Selebihnya menyatakan mereka tidak berasa letih. Mungkin adalah disebabkan kerana mereka berasakan sudah menjadi tanggungjawab mereka memikul beban sebagai seorang guru dan sentiasa berfikiran terbuka untuk mengatasi semua permasalahan. Kenyataan ini disokong oleh kajian Marriot dan Sexton dalam Saleha(2001) guru-guru ini berorientasikan tanggungjawab yang konsisten. Majoriti responden tidak setuju bahawa sentiasa ada kerja untuk dilakukan. Ini menunjukkan bahawa mereka masih mempunyai masa terluang untuk merehatkan minda sekurang-kurangnya sebelum memulakan kelas yang baru.

Secara keseluruhan purata min bagi objektif kajian iaitu mengkaji tahap kepuasan bekerja dari aspek gaji di kalangan guru iaitu sebanyak 2.94 iaitu berada pada tahap yang rendah. Untuk

melihat puncanya adalah melalui perbincangan seterusnya bagi setiap item yang diutarakan pengkaji kepada responden.

Selain menyatakan bahawa mereka terima yang sepatutnya. Maka tidak hairanlah jika mereka setuju bahawa pendapatan mereka hanya cukup untuk perbelanjaan biasa. Ini menunjukkan bahawa responden sangat memerlukan tambahan gaji untuk menampung keperluan harian. Sebahagian besar mereka menyatakan bahawa mereka tidak dapat berbelanja mewah

Jika dilihat dari peratusan sebanyak 62.6% responden yang menyatakan bahawa mereka memang bergantung sepenuhnya kepada gaji yang mereka dapat dan menyatakan gaji mereka hanya setakat memuaskan sahaja. Keseluruhannya menunjukkan bahawa para guru ini sememangnya tidak berpuas hati dengan gaji yang mereka perolehi. Hanya sebahagian sahaja yang selesa dan berpuas hati dengan pendapatan yang mereka terima. Mungkin mereka telah mendapat gaji yang tinggi dari guru yang lain ataupun menganggap gaji mereka setaraf dengan kerja mereka.

Berdasarkan keputusan keseluruhan objektif bagi aspek kenaikan kerja bagi kajian kepuasan bekerja di kalangan guru ini adalah sebanyak 3.30 dan berada pada tahap sederhana tinggi.

Majoriti responden menyokong bahawa mereka ada masa depan dalam kerjaya mereka. Hasilan kajian menunjukkan nilai min tertinggi iaitu sebanyak 3.84 pada pernyataan ini. Ini kerana mereka merasakan mereka mempunyai harapan kenaikan pangkat yang baik. Kemungkinan mereka yakin dengan potensi dan kelebihan yang mereka miliki untuk mendapat pangkat yang lebih tinggi. Sistem Kementerian Pendidikan di Negara kita juga sekarang mempunyai dasar yang amat baik dalam hal ini.

Majoriti guru menyokong bahawa kerja mereka mempunyai dasar kenaikan pangkat yang adil. Ini menunjukkan bahawa dasar kenaikan pangkat adalah mengikut prestasi dan potensi guru ini untuk memegang jawatan yang lebih tinggi dan mempunyai wawasan yang jelas. Cuma mungkin mereka terlalu yakin dengan diri mereka dapat memikul beban tugas yang lebih tinggi. Didapati juga responden tidak pasti bahawa samaada kerap berlaku kenaikan pangkat dalam kerjaya mereka. Ini kerana setiap guru pastinya mempunyai pandangan sendiri tentang kenaikan pangkat dan mempunyai keinginan untuk kenaikan pangkat. Namun ia haruslah bersandarkan kemampuan diri yang sebenar dan bukan semata-mata mengharapkan pangkat yang tinggi dengan meminggirkan tanggungjawab sebenar yang bakal dipikul.

Berdasarkan keputusan keseluruhan objektif bagi aspek penyelia dan bagi kajian kepuasan bekerja di kalangan guru ini adalah sebanyak 3.52 dan berada pada tahap sederhana tinggi.

Tambahan pula responden menyatakan penyelia ini sentiasa kemaskini kepada kerja mereka dan sentiasa ada bila diperlukan. Ini menunjukkan para penyelia ini menjalankan tugas mereka dengan teliti dan penuh konsisten. Ini juga memberi gambaran kepada responden bahawa penyelia mereka mengetahui tugasnya dengan baik. Kenyataan ini disokong dengan kajian yang dibuat oleh Jaafar (1995) di mana keputusan kajian beliau menunjukkan bahawa aspek penyelia menjadi punca utama kepuasan kerja. Ia bertepatan dengan ciri-ciri yang perlu ada pada mereka yang disenangi oleh responden. Ia ditambah lagi bahawa penyelia ini kerap menyelia mereka. Ini adalah kerana satu daripada tugas utama penyelia ialah penyeliaan dan penyelia dalam kajian ini menjalankan tugasnya dengan baik.

Namun yang demikian, terdapat responden yang tidak pasti dan tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan. Mungkin kerana responden senang dengan layanan penyelia terhadap

mereka . Oleh yang demikian, terdapat mereka yang tidak mahu memberikan komen yang negatif terhadap penyelia mereka.

Rujukan

- Ashad Abd.Rasid (1999). "Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kawasan Kucing, Sarawak.Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana
- Azizi Yahaya, *et.al* (2007). "Menguasai Penyelidikan Dalam Pendidikan", Skudai: PTS Professional.
- Baharum Ahmad (1998). "Hubungan Kepuasan Kerja guru berdasarkan toeri dua Faktor Hertzberg di Sebuah Sekolah Menengah dalam Daerah Kota Tinggi:Satu Kajian kes" Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana
- Baron, R.A.J.Greenberg (1990). "Behavior in Organization. Understanding and Managing the Human Sides of work."(3rd ed). Boston: Allyn & Bacon.
- Hasmah Idin (1999)."Hubungan Kepuasan Kerja dengan hendak berhenti Kerja di kalangan guru di Daerah Melaka Tengah. Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana.
- Helen Fraser et al. (1998)."The Qualityof Teachers' Professional Lives: Teachers Job Satisfaction" Moray House Institute of Education, Edinburgh.
- Herzberg, F.,(1996). "Work and the Nature of Man." Cleveland, Ohio; World Publishers.
- Jainabi Mohd Kassim (1995). "Kepuasan Kerja Guru-guru wanita: Kajian Kes di Kedah" Universiti Malaya: Tesis Sarjana Muda.
- Joyce m. Hawkins (1991) "Kamus Dwibahasa Oxford Fajar" Edisi Ketiga: Penerbit Fajar Bakti.
- Koleksi Bestari (1997). Guru-guru Johor, Japatan Pendidikan Negeri Johor.
- Locke,E.A.(1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction." Chicago: Rand Mc Nally.
- Maslow, A.H. (1996) "The Pschology of Science: A reconnaissance Abraham H.Maslow" New York Harper and Row Publisher.
- Maslow,A.H.(1970)."Motivation and Personality." New York Harper and Row Publisher.
- Panirsilvam.S. (1999). "Hubungan Kepuasan Kerja Guru dan keinginan untuk Berhenti dalam Kalangan Guru Sekolah Menengah, Daerah Tampin, Negeri Sembilan." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Suba Subramaniam (2003). "Kepuasan Kerja di Sekolah Menengah Kebangsaan Skudai, Johor." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.
- Tan Siew Eng (2008) " Penyeliaan Pengajaran Dan Pembelajaran" Jabatan Konsultansi dan Penyelidikan Pendidikan Institut Aminuddin Baki, Genting Highlands.
- Tang Keh Hua(2001). "Faktor-faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dalam Kalangan Pegawai Perkhidmatan Pendidikan Di Sekolah Menengah Kebangsaan Dato' Ali Hj.Ahmad, Pontian." Universiti Kebangsaan Malaysia,Bangi: Tesis Sarjana.
- Tee Lee Yung(2003). "Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja Guru dan Hubungan Dengan Pencapaian Akademik pelajar" Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjan.
- Yusof Boon(2007). "Modul Penyelidikan Tindakan" Fakulti Pendidikan, Universiti Teknologi Malaysia: ESKTOP Publisher.
- Zaidatun Tasir *et.al* (2003). *Analisis Data Berkomputer SPSS 11.5 for windows*. Universiti Teknologi Malaysia ,Skudai : Intan Spektra Sdn.bhd
- Zulkifli Ahmad (2003)."Kepuasan Kerja Di Kalangan Guru Sekolah-Sekolah Kebangsaan Zon Majidi, Johor Bahru." Universiti Teknologi Malaysia: Tesis Sarjana Muda.